

Vedat Laciner

**Befristete Arbeitsverträge
im türkischen und deutschen Arbeitsrecht**

Eine rechtsvergleichende Darstellung

Verlag Dr. Kovač

**Hamburg
2005**

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Inhaltsverzeichnis	7
Abkürzungsverzeichnis	15
EINLEITUNG	19
I. Das Spannungsverhältnis zwischen Vertragsfreiheit und Kündigungsschutzrecht	19
II. Der Begriff des befristeten Arbeitsverhältnisses	22
III. Der befristete Arbeitsvertrag als Mittel der Arbeitsförderung und der Flexibilität	23
IV. Ziel der Arbeit	25
V. Gang der Untersuchung	26
ERSTER TEIL: GESCHICHTLICHE ENTWICKLUNG UND RECHTS Lage DER BEFRISTETEN ARBEITSVERTRÄGE	29
1. Abschnitt: Im türkischen Recht	29
A. Überblick über das Arbeitsrecht	29
I. Die Arbeitsrechtsgeschichte der türkischen Republik	29
1. Die Periode von Atatürk und der Rezeption	29
2. Das Arbeitsgesetz Nr. 3008 von 1936	30
3. Das türkische Arbeitsrecht nach der Verfassung von 1961	31
4. Das türkische Arbeitsrecht nach der Verfassung von 1982	32
5. Die Anpassungsperiode	33
II. Systematik des Arbeitsrechts	35
1. Die Rechtsquellen	35
2. Neue Kündigungsschutzbestimmungen und neues Arbeitsgesetz	37

3. Beschränkung des Anwendungsbereiches der Kündigungsschutzbestimmungen	40
B. Befristete Arbeitsverträge	41
I. Allgemeines	41
II. Die Unterscheidung zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen	42
1. Unterschiedliche Charaktere der befristeten und unbefristeten Arbeitsverträge	42
2. Kündigungsschutz und Anwendungsbereich der Kündigungsschutzbestimmungen	44
a) Vergleich von befristet Beschäftigten und unter die Kündigungsschutzbestimmungen fallenden unbefristet Beschäftigten	45
aa) Kündigungsfristen.....	45
bb) Dienstaltersentschädigung.....	46
cc) Allgemeiner Kündigungsschutz.....	48
dd) Gewährung von Freizeit zur Stellensuche.....	48
b) Vergleich von befristet Beschäftigten und nicht unter die Kündigungsschutzbestimmungen fallenden unbefristet Beschäftigten	48
3. Das Ruhen des Vertrags und seine Auswirkungen auf die Befristung	50
4. Die gewerkschaftlichen Rechte bei befristeten Arbeitsverhältnissen	50
III. Die Arten der befristeten Arbeitsverhältnisse.....	51
1. Die kalendermäßig befristeten Arbeitsverhältnisse.....	51
2. Die zweckbefristeten Arbeitsverhältnisse	52
3. Mindest- und Höchstdauer.....	54
a) Mindestdauer.....	54
b) Höchstdauer	55
IV. Die auflösend bedingten Arbeitsverhältnisse	56
V. Das Schriftformerfordernis bei befristeten Arbeitsverträgen	58
VI. Diskriminierungsverbot	61

2. Abschnitt: Im deutschen Recht	64
A. Geschichtliche Entwicklung des Befristungsrechts	64
I. Die Entwicklung des Befristungsrechts in der Rechtsprechung	64
II. Das BeschFG	69
III. Das TzBfG	71
B. Rechtslage beim befristeten Arbeitsvertrag.....	75
I. Definition	75
II. Formen der Befristung.....	76
1. Kalendermäßige Befristung.....	76
2. Zweckbefristung	77
3. Mindest- und Höchstdauer.....	79
a) Mindestdauer.....	79
b) Höchstdauer	80
III. Auflösende Bedingung.....	80
IV. Das Schriftformerfordernis bei befristeten Arbeitsverträgen	82
1. Schriftform.....	82
2. Rechtsfolgen der Nichtbeachtung der Schriftform.....	85
V. Sonstige Bestimmungen.....	86
1. Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot.....	86
2. Information über unbefristete Arbeitsplätze.....	89
3. Aus- und Weiterbildung	91
4. Information der Arbeitnehmervertretung	92
3. Abschnitt: Rechtsvergleich und Schlussfolgerungen	94

ZWEITER TEIL: ZULÄSSIGKEIT BEFRISTETER ARBEITSVERTRÄGE 107

1. Abschnitt: Im türkischen Recht	107
A. Entwicklung der Zulässigkeit der Befristung.....	107
I. Vertragsfreiheit und Befristung	107

II. Der Missbrauch der Befristung und deren Beschränkung durch den Kassationshof	107
III. Schwache Beschränkung der Befristung	109
IV. Begründung von Befristungsbeschränkungen	110
B. Zulässigkeit der Befristung nach dem neuen tArbG Nr. 4857	112
I. Rechtslage	112
II. Durch den Kassationshof anerkannte sachliche Gründe	115
1. Direktoren und Lehrer an Privatschulen	115
2. Direktoren von Aktiengesellschaften	116
3. Probezeit	117
4. Die Unterscheidung zwischen <i>dauernder</i> und <i>vorübergehender</i> Arbeit	118
5. Das Arbeitsverhältnis im Saison- oder Kampagnebetrieb	120
6. Der Begriff „Facharbeiter“ als Kriterium	122
2. Abschnitt: Im deutschen Recht	124
A. Allgemeine Grundsätze	124
I. Normstruktur	124
II. Bedeutung des Kündigungsschutzes	124
III. Die Beschränkung der Zahl der befristeten Arbeitsverträge	125
IV. Maßgeblicher Zeitpunkt	126
V. Dauer der Befristung und Zulässigkeit	126
VI. Mitteilung des Befristungsgrundes	127
VII. Darlegungs- und Beweislast	127
VIII. Ausnahmen vom Erfordernis des sachlichen Grundes	128
B. Einzelne sachliche Gründe für eine Befristung	128
I. Vorübergehender Bedarf	128
II. Übernahme nach Ausbildung oder Studium	130
III. Vertretung	132
IV. Eigenart der Arbeitsleistung	134

V. Erprobung	137
VI. Gründe in der Person des Arbeitnehmers	139
VII. Haushaltsbefristung	141
VIII. Gerichtlicher Vergleich.....	142
C. Andere gesetzliche Vorschriften zu befristeten Arbeitsverhältnissen.....	144
I. Befristungen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen.....	145
II. Ärzte in der Weiterbildung.....	148
III. § 21 BErzGG.....	149
D. Der sachliche Grund bei der Zweckbefristung und der auflösenden Bedingung.....	150
E. Befristung ohne sachlichen Grund.....	151
I. Erleichterte Befristung bei neueingestellten Arbeitnehmern	152
II. Erleichterungen zum Abschluss befristeter Arbeitsverträge für Existenzgründer.....	156
III. Erleichterte Befristung bei älteren Arbeitnehmern	157
F. Tarifliche Regelungen zu befristeten Arbeitsverträgen	159
3. Abschnitt: Rechtsvergleich und Schlussfolgerungen	162

DRITTER TEIL: BEENDIGUNG DES BEFRISTETEN ARBEITSVERTRAGS 169

1. Abschnitt: Im türkischen Recht	169
A. Ipso-iure-Beendigung	169
I. Rechtslage.....	169
II. Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses	170
III. Änderung der Vertragsdauer.....	171
IV. Der Abschluss eines neuen befristeten Arbeitsvertrags mit sachlichem Grund	172
B. Beendigung durch Kündigung.....	172
I. Ordentliche Kündigung	172

II. Kündigung eines auf Lebenszeit oder für mehr als zehn Jahre geschlossenen Arbeitsvertrags	173
III. Außerordentliche Kündigung.....	173
IV. Annahmeverzug oder ungerechtfertigte Kündigung?	176
1. Annahmeverzug.....	176
2. Ungerechtfertigte Kündigung.....	177
C. Aufhebungsvertrag.....	178
D. Tod einer Vertragspartei.....	179
E. Rechtsfolgen unwirksamer Befristung.....	180
I. Rechtsfolgen bei Fehlen eines rechtfertigenden Grundes	180
II. Rechtsfolgen des Schriftformmangels	180
F. Gerichtliche Geltendmachung der Unwirksamkeit der Befristung.....	181
2. Abschnitt: Im deutschen Recht	183
A. <i>Ipso-iure</i> -Beendigung	183
I. Beendigung des kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags	183
II. Beendigung des zweckbefristeten Arbeitsvertrags	184
III. Beendigung des auflösend bedingten Arbeitsvertrags.....	186
B. Fortsetzung durch Weiterarbeit	186
I. Rechtslage.....	186
II. Weiterarbeit	188
III. Wissen des Arbeitgebers.....	189
IV. Widerspruch des Arbeitgebers.....	190
V. Rechtsfolge.....	191
C. Beendigung durch Kündigung.....	192
I. Ordentliche Kündigung	192
II. Kündigung eines auf Lebenszeit oder für mehr als fünf Jahre geschlossenen Arbeitsvertrags	194
III. Außerordentliche Kündigung.....	195
D. Aufhebungsvertrag	196

E. Tod des Arbeitnehmers	196
F. Rechtsfolgen unwirksamer Befristung.....	197
G. Gerichtliches Geltendmachen der Unwirksamkeit der Befristung.....	199
I. § 17 Satz 1, 2 TzBfG	199
II. Berechnung der Klagefrist.....	200
III. Besonderheit des § 17 Satz 3 TzBfG	201
IV. Fiktion	202
3. Abschnitt: Rechtsvergleich und Schlussfolgerungen	204
Ergebnis	209
LITERATURVERZEICHNIS	213